

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 28/01/2026
		TRD: 100-30.16
	PL-GH-003	Página 1 de 10

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO
IMCY

ENERO 2026



Carrera 5 No. 6 – 34
Yumbo, Valle del Cauca



+57 (602) 695 9115
+57 (602) 669 1529



Instagram: @imcyumbo
Facebook: Imcy Yumbo



www.imcy.gov.co

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-003	TRD: 100-30.16
		Página 2 de 10

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	4
VISIÓN	4
MISIÓN	4
VALORES INSTITUCIONALES.....	4
POLITICA DE CALIDAD	4
3. OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4. NORMATIVIDAD	5
5. MARCO DE REFERENCIA	5
6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	6-7
7. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANALISIS DE NECESIDADES DEL PERSONAL	9
10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	9



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-003	TRD: 100-30.16
		Página 3 de 10

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades públicas están obligadas a formular planes anuales de previsión de recursos humanos, los cuales deben considerar tanto las necesidades actuales como las futuras de personal, los mecanismos para atenderlas y la proyección de los costos presupuestales asociados.

De igual manera, el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, establece que dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano, concebida como un eje orientado al fortalecimiento y cualificación de las servidoras y servidores públicos. Esta política promueve la aplicación del principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación de servicio, la implementación de estímulos y una gerencia pública enfocada en la obtención de resultados. En este marco se incluyen instrumentos como el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, las acciones relacionadas con el Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano se consolida como un factor estratégico de la administración pública, orientado, por una parte, al bienestar y desarrollo integral del personal y por otra, al logro de resultados institucionales en condiciones de eficiencia, que permitan el cumplimiento de los fines esenciales del Estado y de las funciones propias de la entidad.

En este sentido, la Gestión Estratégica del Talento Humano exige la alineación de las prácticas de administración del personal con los objetivos misionales y estratégicos de la entidad, lo que implica incorporar el talento humano desde las etapas de planeación y contar con el respaldo y compromiso de la alta dirección.

Adicionalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido lineamientos de política que orientan conceptual y metodológicamente a las entidades de la Administración Pública Colombiana en el proceso de planeación del recurso humano. Estos lineamientos se fundamentan en la gestión integral del talento humano, la articulación de la planeación del personal con la planeación organizacional y la racionalización de la oferta de empleo público.

A través de ellos se busca que la planeación de los recursos humanos se convierta en una práctica permanente, iniciando con la identificación de las necesidades cuantitativas y



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-003	TRD: 100-30.16
		Página 4 de 10

cualitativas de personal, la valoración del talento humano vinculado y la definición de acciones para atender los requerimientos identificados.

En este marco, el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo -IMCY, se integra al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, con el propósito de garantizar la planificación oportuna y la disponibilidad del talento humano necesario, con las competencias requeridas, para el logro de las metas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

VISIÓN

Ser el mejor ente rector de la cultura a nivel regional, liderando el desarrollo artístico y cultural del Municipio de Yumbo, ofreciendo servicios con calidad, innovación, cobertura y eficiencia, aportando al desarrollo económico, social y educativo de la región.

MISIÓN

El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo tiene como misión propender y promover las políticas, planes, programas y proyectos encaminados a fortalecer la cultura, teniendo en cuenta la participación de la comunidad, organizaciones e instituciones; propiciando la accesibilidad y disfrute de los procesos de formación, fomento, difusión, creación, investigación y organización, comprometidos en un trabajo continuo por la protección y conservación del patrimonio cultural, rescatando, preservando y fomentando los valores culturales de la comunidad Yumbeña.

VALORES INSTITUCIONALES

- ❖ Compromiso
- ❖ Honestidad
- ❖ Respeto
- ❖ Diligencia
- ❖ Justicia

POLITICA DE CALIDAD

Como organismo rector de la cultura en el Municipio, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, se compromete en asegurar la prestación de los servicios de manera



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-003	TRD: 100-30.16
		Página 5 de 10

efectiva, de conformidad con la normatividad legal vigente, el cumplimiento de las necesidades y expectativas de nuestra comunidad, coordinando y ejecutando los planes y proyectos en materia cultural y del patrimonio, a partir del compromiso y competencia del talento humano, el manejo adecuado de los recursos físicos, financieros y el mejoramiento continuo de los procesos para a su vez alcanzar la satisfacción de los usuarios y la sostenibilidad del Instituto.

3. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Previsión del Recurso Humano tiene como objetivo planificar, administrar y mantener actualizada la información relacionada con los empleos vacantes y la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad, alineado a la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional fortaleciendo la gestión y gerencia del talento humano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Adelantar el proceso del concurso a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

4. NORMATIVIDAD

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- ✓ Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- ✓ Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

5. MARCO DE REFERENCIA



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-003	TRD: 100-30.16
		Página 6 de 10

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG constituye un referente para orientar la dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión en las entidades y organismos públicos. Su finalidad es promover resultados efectivos que respondan a los planes de desarrollo y contribuyan a la solución de las necesidades y problemáticas de la ciudadanía, garantizando actuaciones íntegras y servicios de calidad.

Dentro de los principios que orientan el MIPG se destacan la integridad, la transparencia y la confianza, entendidas como criterios fundamentales del actuar de las servidoras y los servidores públicos y como un deber frente a los ciudadanos. Asimismo, se resalta la orientación a resultados, enfocada en el reconocimiento de los derechos y las necesidades de la población, en coherencia con el propósito misional de la entidad y sustentada en valores que permitan generar satisfacción y confianza.

El modelo también promueve la articulación interinstitucional como un mecanismo para fortalecer la coordinación y la cooperación entre entidades del sector público y organizaciones del sector privado, con el fin de diseñar e implementar estrategias conjuntas que respondan de manera integral a las necesidades ciudadanas. De igual forma, incorpora el aprendizaje organizacional y la innovación como pilares para el mejoramiento continuo, incentivando la creatividad y el aprovechamiento del conocimiento de los equipos de trabajo.

A partir de estos principios, el MIPG se estructura en dimensiones estratégicas que desarrollan políticas, prácticas y herramientas para la gestión institucional. Una de ellas es la dimensión de Talento Humano, cuyo objetivo es fortalecer la administración del personal a lo largo del ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro— en armonía con las prioridades estratégicas de la entidad y el marco normativo vigente, promoviendo permanentemente la integridad, el compromiso y el adecuado ejercicio de las funciones y competencias del talento humano.

6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Mediante este plan de previsión de recursos humanos se pretende constatar las necesidades de personal de la entidad, junto con la disponibilidad de los recursos; y esto se logra de acuerdo a tres etapas:

- Análisis de las necesidades de las personas: previsión de las necesidades cuantitativas, planta de personal conformada por los diferentes niveles jerárquicos.

Análisis de la planta de personal actual teniendo en cuenta que el plan de previsión de recursos humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del plan anual de vacantes.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-003	TRD: 100-30.16
		Página 7 de 10

Se presenta el análisis de la planta del instituto municipal de cultura de yumbo IMCY para la vigencia 2026:

PLANTA GLOBAL				
NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	No. DE CARGOS
DIRECTIVO	50	1	GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	1
ASESOR	105	1	ASESOR	1
PROFESIONAL	201	9	TESORERO GENERAL	1
TECNICO	314	18	TECNICO OPERATIVO	1
ASISTENCIAL	407	19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	407	17	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	440	18	SECRETARIO	1
ASISTENCIAL	470	4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
TOTAL				8

➤ Análisis de disponibilidad de personal: previsión de las necesidades cualitativas, caracterización de acuerdo a nivel jerárquico.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-003		TRD: 100-30.16
			Página 8 de 10

DENOMINACION DEL EMPLEO	NIVEL	NATURALEZA DEL CARGO	ESTUDIO	EXPERIENCIA RELACIONADA
Gerente general	Directivo	Libre nombramiento y remoción	Profesional en las áreas de licenciatura de educación, administración de empresas, ingeniería industrial, administración pública o derecho, con título de especialización o maestría.	Haber ejercido funciones públicas por un periodo no inferior a veinticuatro (24) meses.
Tesorero	Profesional	Libre nombramiento y remoción	Profesional en áreas económicas o contables o financieras o administrativas o ingenierías relacionadas con el área administrativa.	Experiencia relacionada con el cargo por un periodo no inferior a veinticuatro (24) meses.
Coordinador de área	Profesional	Carrera Administrativa	Profesional en áreas licenciatura educación, administración de empresas, administración pública, económica o derecho.	Experiencia relacionada con el cargo por un periodo no inferior a veinticuatro (24) meses.
Tecnico	Tecnico	Carrera Administrativa	Tecnólogo o técnico profesional o tres (3) años de educación superior en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	Experiencia relacionada, por un periodo no inferior a un (1) año.
Secretario	Asistencial	Carrera Administrativa	Título de bachiller en cualquier modalidad y curso de secretariado.	Experiencia relacionada, por un periodo no inferior a quince (15) meses.
Auxiliar administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	Título de bachiller en cualquier modalidad.	Experiencia relacionada, por un periodo no inferior a veinte (20) meses
Auxiliar administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	Título de bachiller en cualquier modalidad.	Diez (10) meses de experiencia.
Auxiliar de servicios generales	Asistencial	Carrera Administrativa	Aprobación de educación básica primaria.	Doce (12) meses de experiencia laboral.
Asesor	Asesor	Periodo fijo cuatro años	Acreditar título de formación profesional en disciplinas académicas o profesionales, de acuerdo con la clasificación establecida en el sistema de información superior (SIES). Matricula o tarjeta profesional en los casos	Treinta y seis (36) meses de experiencia relacionadas en asuntos de control interno . Ley 1474 de 2011 artículo 8.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-003	TRD: 100-30.16
		Página 9 de 10

Debido a la limitación de presupuesto, no ha sido posible aumentar la planta de personal acorde con las necesidades y los requerimientos, para lo cual se han creado estrategias de adoptar medidas internas; las funciones se desarrollan de acuerdo al manual de funciones, procesos y procedimientos y actividades para la ejecución del plan de acción.

➤ Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades: caracterización de los empleados de planta, se debe actualizar permanentemente la base de datos demográficos de los empleados, en el área de gestión humana.

7. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANALISIS DE NECESIDADES DEL PERSONAL

Para este procedimiento se analizó el estado de provisión de la planta de personal vigente al finalizar el año dos mil veinticinco (2025), estableciendo el número de empleados asignados a cada área de la entidad, número de empleos provistos, y vacantes, tanto temporales como definitivas.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que por medio de la resolución SUB 237603 del 20 de diciembre de 2018 se reconoció pensión por jubilación o vejez al cargo nivel ASISTENCIAL denominación AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, Código 470, Grado 04 de la planta de personal de la entidad. Dicho Cargo se encuentra en Provisionalidad, designado por la Gerencia desde el nueve (09) de marzo de dos mil diecinueve (2019).

Mediante oficio de fecha enero tres (03) de dos mil veinte (2020), se presenta renuncia al cargo de nivel TECNICO, denominación del cargo TÉCNICO OPERATIVO, Código 314, Grado 18 de la planta de personal de la entidad el cual se encontraba en provisionalidad. Para lo cual el primero (01) de febrero de dos mil veintiuno es designado por gerencia.

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de los diferentes procesos de la entidad donde éstas se encuentran y teniendo en cuenta que mediante Decreto Extraordinario 339 de diciembre 31 de 2002, se determina la estructura Orgánica del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, igualmente mediante la Resolución 5015 se establece la nomenclatura y clasificación de los empleos del Instituto y mediante la Resolución 172 de Junio 30 de 2011 se modifica el Manual Especifico de funciones y de competencias Laborales para los empleos de Planta de Personal del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY; de igual manera el dieciocho (18) de diciembre de dos mil diecisiete (2017) mediante resolución No.10-03-18-076 se ajusta el manual con el cargo de Asesor de control interno. Es por esto, que se recomienda realizar un estudio de cargos de acuerdo a las necesidades de la entidad.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-003	TRD: 100-30.16
		Página 10 de 10

Dicho lo anterior, para la vigencia 2026, se cuenta con ocho (8) cargos activos y provistos, y uno (1) en vacancia definitiva no provisto; representados así:

DENOMINACION DEL EMPLEO	NIVEL	No. DE CARGOS	SITUACION ACTUAL
Gerente general	Directivo	1	Provisto
Tesorero	Profesional	1	Provisto
Coordinador de area	Profesional	1	Provisto
Tecnico	Tecnico	1	Provisionalidad
Secretario	Asistencial	1	Provisto
Auxiliar administrativo	Asistencial	1	Provisto
Auxiliar administrativo	Asistencial	1	Vacancia Definitiva
Auxiliar de servicios generales	Asistencial	1	Provisionalidad
Asesor	Asesor	1	Provisto

No obstante, lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, se adopten medidas internas como lo son la capacitación de personal y transferencia del conocimiento.

Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el plan institucional de capacitaciones que contiene los diferentes programas de capacitación, educación transferencia del conocimiento que se adelantará en la vigencia 2026.

Se firma a los Veintiséis (26) días del mes de enero de Dos mil veintiséis (2026).


JOHN SEBASTIAN ECHEVERRI COLLAZOS
 Gerente

Proyectó y elaboró: Clara Inés Barragán Tovar – Profesional de Apoyo G.H.-Contratista
 Revisó: John Sebastián Echeverri C. – Gerente IMCY
 GESTIÓN DOCUMENTAL
 1ª. Copia: Archivo de gestión del IMCY.

